

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE  
AUTOMOBILE CLUB CUNEO  
ANNO 2020**

---

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 12 ottobre 2020, alle ore 12,00, presso la Sede dell'Automobile Club Cuneo:

- **VISTO** il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- **VISTO** quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- **VISTI** gli artt 77 e seguenti del C.C.N.L 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse decentrate;
- **TENUTO CONTO** di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- **VISTA** la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- **VISTA** la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- **VISTA** la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- **VISTO** il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Cuneo" per il triennio 2020 – 2022;
- **RICHIAMATO** l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- **VISTE** le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, Ufficio IX (Ispettorato Generale del Personale), dall'ARAN e dall'Automobile Club d'Italia;
- **VISTA** l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 11 settembre 2020;
- **VISTA** la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico - Finanziaria;
- **VISTA** la certificazione dell'organo di controllo interno resa il 7 ottobre 2020, predisposta al termine della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001;

**STIPULANO**

Il Contratto Collettivo Integrativo di Ente nel testo allegato per il personale non dirigente dell'Automobile Club Cuneo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

Il Contratto ha efficacia immediata, salvo le diverse decorrenze previste nel contratto stesso.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

f.to IL DIRETTORE  
(Giuseppe DE MASI)

LE DELEGAZIONI SINDACALI

f.to UIL –PA (Giovanni Claudio Sclavo)

f.to FP – CGIL (Patrizia Ferreri)

f.to RSU (Anna Rita Metta)

## **PREMESSE**

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi all'utenza vengono assicurati attraverso l'attuazione di attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del Dlgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del Dlgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Quanto precede attraverso la realizzazione di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è stata sempre finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

## **TITOLO I**

### **Art. 1**

#### **Criteria e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree**

Le parti come concordato, al fine di compensare la maggiore professionalità acquisita dal personale, l'attivazione, per l'anno 2020, di n. 1 sviluppo economico così individuato:

n. 1 sviluppo economico da B1 a B2.

Con la legge di stabilità 2015 a partire dal 1 gennaio 2015 sono cessati gli effetti del contenimento delle spese del personale previste dall'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, che limitavano le progressioni di carriera, comunque denominate, agli effetti solo in termini giuridici e non economici.

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna Area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che appartengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza maturato nel livello economico di appartenenza
C	Livello di esperienza complessivo
D	Titoli culturali
E	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dalla prova cognitiva

equamente valutati sulla base di valori percentuali come di seguito indicati:

<b>Fattori</b>	<b>Dettaglio Punteggio</b>
Test di carattere cognitivo	Risposta esatta: 0,086 Risposta errata: - 0,043 Risposta omessa: 0
Titoli posseduti alla data del 31/12/2019	Licenza elementare: punti 1 Licenza media: punti 2 Diploma di Maturità: punti 3 Diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento)/laurea triennale/laurea (nuovo ordinamento): punti 4 Diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento), Master di I livello: punti 5 Diploma di specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360/dottorato di ricerca/seconda laurea/Master di II livello: punti 5,5
Livello di esperienza maturato nell'area B (alla data del 31/12/2019)	Punti 1 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza maturato nel livello economico di appartenenza (alla data del 31/12/2019)	Punti 1 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo (alla data del 31/12/2019)	Punti 1 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi – con un massimo di 10 punti

La commissione di valutazione è nominata con delibera del Presidente ed è composta secondo le disposizioni previste dal Regolamento sull'accesso all'impiego e le modalità di svolgimento delle procedure selettive dell'Automobile Club Cuneo. Lo sviluppo è rivolto soltanto al personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

Le modalità di svolgimento delle prove cognitive ed il dettaglio dei punteggi verranno definite nell'avviso di selezione.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento. La decorrenza economica e giuridica è fissata nel 01/01/2020.

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- Maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area B

Vengono specificati i requisiti minimi di permanenza nel livello economico rivestito per la progressione al livello economico superiore nella medesima area di classificazione:

- 2 anni nel livello economico B1 per lo sviluppo economico in B2.

## TITOLO II

### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

#### ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree professionali B e C è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2020 sono quantificate nell'importo complessivo di € **61.901,00**

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 42.967,00 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Posizioni Organizzative	€. 5.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 8.700,00
Performance Organizzativa	€. 19.746,42
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€. 740,48
Performance individuale	€. 8.780,10

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 7.921,00 per indennità di Ente a carico del fondo; € 11.013,00 per il finanziamento degli sviluppi professionali.

### **TITOLO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **ART.1 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2020, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	<b>ART.17 CCNL 2006/2009</b>
	<b>INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
	<b>Importo annuo per 13 mensilità</b>
<b>Responsabile dell'Area Segreteria e Affari Generali</b>	<b>€. 2.500,00</b>
<b>Responsabile dell'Area URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)</b>	<b>€. 2.500,00</b>

Il conferimento, la valutazione, nonché la revoca degli incarichi avvengono, in linea con quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, come confermati dall'art. 96 del CCNL 2016/2018.

In particolare detti incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Automobile Club l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

I compensi sono corrisposti mensilmente per tredici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con quelle previste dal successivo art. 3.

## TITOLO IV IL SISTEMA PREMIANTE

### ART.1 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DELL’AUTOMOBILE CLUB CUNEO

Le parti riaffermano il ruolo imprescindibile dello sviluppo ed attuazione di sistemi di riconoscimento economico selettivo sia a livello di Area che riguardo all’apporto fornito da ciascun dipendente, per il miglioramento dell’efficienza e della qualità dei servizi resi, soprattutto in termini di coerenza degli stessi alle esigenze ed al grado di soddisfazione dell’utenza.

Le parti concordano quindi nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2020, di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi di seguito indicati e definiti ai sensi dell’art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

La complessiva somma a disposizione è pari a € **8.700,00**

#### 1) INDENNITA’ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77, comma 2, lett.c)

Maneggio valori	€	5,00 giornalieri
Trasporto valori	€	5,00 giornalieri
Apertura uffici mattino e pomeriggio	€	3,00 giornalieri
Coordinamento per emergenza COVID 19 <sup>1</sup>	€	15,00 giornalieri

#### 2) INDENNITA’ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA’, ANCHE DI NATURA PROFESSIONALE (art. 77, comma 2, lett. d)

1	Gestione rapporti Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici acquisizione Soci	€ 66,67 su base mensile
2	Coordinamento attività OIV/ANAC	€ 84,66 su base mensile
3	Istruttoria e coordinamento attività ufficio economato	€ 84,66 su base mensile

<sup>1</sup> Tale istituto è rivolto a remunerare il personale dell’Ente che durante *lockdown* per Covid 19 ha coordinato in presenza fisica le attività del personale in *smart working*. Inoltre detto istituto è rivolto anche a remunerare le giornate lavorative del personale che in cui nel periodo di chiusura ha effettuato attività indifferibili in presenza.

Si stabilisce di erogare le specifiche indennità, agli aventi diritto, su base mensile.

L'indennità "Coordinamento per emergenza COVID 19", sarà erogata in unica soluzione alla firma definitiva del presente accordo.

La presente contrattazione per le indennità del presente articolo (ad esclusione dell'indennità Coordinamento per emergenza COVID 19) si ritiene valida anche per gli anni successivi, a valere sui budget di competenza futura.

## **ART. 2 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Lo sviluppo continuo nella gestione del processo di erogazione del servizio, fondato sulla ottimizzazione del supporto informativo, rende prioritario l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori attraverso l'adozione di sistemi di incentivazione della produttività, fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti, tesi al riconoscimento differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi affidati e dell'apporto reso.

Elevati standard di qualità del servizio prevedono, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale e di costante aggiornamento di tutte le attività di competenza degli Uffici.

E' evidente che la situazione attuale che il Paese, anzi il Mondo intero, sta attraversando a causa della pandemia da Covid 19, rende necessario un ripensamento dello svolgimento delle attività lavorative in cui il fattore "uomo" è fondamentale.

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nella macro area di appartenenze ed in particolar modo del quadro generale di emergenza Covid 19 che in questo momento storico stiamo attraversando, senza tralasciare la continua ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate e dell'attenzione ai fruitori dei servizi dell'Ente.

In tal senso assume indubbio rilievo, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti la produttività, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2020 è articolata come segue:

### **SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'**

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione annuale)**

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance

prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate, tenendo conto dell'emergenza Covid 19 che da qualche mese il Paese attraversa e che avrà i suoi effetti per lungo tempo.

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con riferimento a:

- Obiettivi di livello quantitativo
- Obiettivi di livello qualitativo
- Attuazione progetti

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi prevedono che il sistema incentivante si articoli su più linee. Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito secondo le specifiche macroaree in cui sono articolate le strutture dell'Ente, sulla base del personale in servizio presso le stesse e delle qualifiche rivestite come di seguito:

Macro area Segreteria e Affari Generali

Macro area URB

Macro area Soci e Sportivo

Macro area Assistenza Automobilistica

I budget saranno erogati a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della macro area nonché alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata. Gli esiti della predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio.

**Il budget – pari a € 19.746,42 - viene così ripartito:**

<b>1</b>	<b>Obiettivi quantitativi</b>	<b>€ 9.534,34</b>
<b>2</b>	<b>Obiettivi qualitativi</b>	<b>€ 6.356,22</b>
<b>3</b>	<b>Attività progettuali</b>	<b>€ 500,00</b>
<b>4</b>	<b>Applicazione art. 4 punto 2 rinnovo biennio 96/97</b>	<b>€ 3.355,86</b>

La coerenza del grado di realizzazione con l'obiettivo annuale è verificata dal Direttore dell'Ente.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore, previa informativa alle OO.SS. territoriali.

Il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata da ciascuna macro area nel rispondere con efficienza e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali nel particolare momento storico che ci troviamo a vivere.

In tal senso assume indubbio rilievo ai fini della definizione del parametro di accesso alla quota di fondo, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

**A – Budget Obiettivi quantitativi – pari a € 9.534,34 – e l'Applicazione art. 4 punto 2 rinnovo biennio 96/97 pari a € 3.355,86** sono articolati in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello d'inquadramento.

L'accesso alle predette quote avviene in relazione al raggiungimento degli obiettivi conseguiti da ciascuna macroarea.

L'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi di macroarea determina la riduzione, in percentuale, dell'importo stanziato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di macroarea, rispetto al target assegnato, sarà riportato sulla scheda di valutazione finale della performance di area.

**Gli obiettivi quantitativi**, assegnati al personale a livello di macro area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

<b>Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Supporto alla Direzione e Presidenza nella gestione delle diverse fasi dell'emergenza COVID 19	100	% di supporto	Relazione Direttore	90%

<b>Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Gestione di parte delle attività contabili da remoto attraverso lo smart working	100	% di gestione	Relazione Direttore	Almeno il 50%

<b>Macroarea Ufficio Soci e Sportivo</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Gestione e controllo Tessere ACI in scadenza e recall	100%	% di controllo e recall	Report mensile dell'Ufficio Soci	Almeno il 90% delle posizioni

<b>Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Gestione appuntamenti per erogazione pratiche automobilistiche agli Utenti privati	100%	n. appuntamenti fissati	Report Direzione	Almeno 50%
		n. appuntamenti evasi		

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti e in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

**B – Budget Obiettivi qualitativi – pari € 6.356,22** - è articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello.

La predetta quota è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore in relazione all'impegno ed ai comportamenti individuali, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi sono determinati come di seguito indicato:

- 0.0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o in presenza di comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio o alle necessità operative atte a garantire il corretto andamento dei servizi;
- 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza che determini impatti negativi sull'andamento dell'attività dei processi operativi interdipendenti;
- 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa che abbia determinato un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia con riferimento al processo di competenza che al livello di performance della macro area;
- 1.0 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati;
- 1.2 nel caso di prestazione lavorativa che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi e riduzione dei costi.

L'attribuzione del suddetto parametro viene effettuata dal Direttore annualmente. Dell'attribuzione di un parametro diverso da 1.0 il Direttore, salvaguardando la riservatezza degli interessati, dovrà dare informazione preventiva alle OO.SS. Territoriali. Detta valutazione verrà effettuata dal Direttore con provvedimento motivato, scritto e comunicato al dipendente.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1.0, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

I parametri del coefficiente di merito individuale sopra richiamati restano in vigore sino al 31.12.20.

**Gli obiettivi qualitativi**, assegnati al personale a livello di macroarea, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

<b>Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Aggiornamento Sito web con particolare riferimento all'area "Amministrazione Trasparente"	100%	Interventi effettuati senza rilevi – 0,5% per ogni rilievo	Report Direzione	1 = nessun rilievo

<b>Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Osservanza scadenze	100%	Interventi effettuati senza rilievi – 0.5% per ogni rilievo	Report direzione	1 = nessun rilievo

<b>Macroarea Ufficio Soci e Sportivo</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Esaustività della prestazione erogata	100%	n. correzioni effettuate/n. tessere emesse	Report Statistico	Valore 1 = < 5%

<b>Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Rispetto tempi di erogazione a sportello delle formalità di passaggio di proprietà	100%	Tempi di erogazione dei servizi	Report Direzione	Valore 1 = ≤ 20 minuti

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

### **C. ATTIVITA' PROGETTUALI** (corresponsione annuale) - €. 500,00

Il budget è volto a remunerare l'impegno del personale nell'organizzazione e/o nello svolgimento dell'attività lavorativa in regime di *smart working* durante la fase emergenziale della pandemia da Covid 19. Il raggiungimento del grado di realizzazione di dette attività sarà rilevato dalla relazione annuale prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si prenderanno a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

**D - Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino (ex comma 3 art. 1 coda contrattuale biennio economico 2006-2007) – pari a € 740,48** - verranno erogate in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto richiamata come di seguito:

<b>Per tutte le Macroaree</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target</i>
Customer satisfaction rilevazione attraverso questionario	100%	% giudizi positivi su un campione di almeno 50 utenti	Report statistico	Risultati con giudizio = = "buono" pari ad almeno il 60% del campione individuato

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalla relazione annuale – Report - prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

### **COEFFICIENTE DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE (corresponsione annuale)**

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2020, pari ad un importo di € **8.780,10**, è volta al riconoscimento economico del **coefficiente di merito partecipativo individuale**.

Il compenso, attribuito dal Direttore dell'Ente, è valorizzato in base a parametri di misurazione compresi in una scala di valori con un minimo di 0.25 ed un massimo di 1.5, in relazione all'impegno ed all'apporto individuale e concorre nel raggiungimento degli obiettivi di premialità distintiva, nel pieno rispetto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente ed in particolare dall'art.78 del medesimo CCNL, nonché dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e correttezza rispetto alla prestazione lavorativa resa.

Al fine dell'attribuzione del coefficiente in questione, sono individuati i seguenti comportamenti organizzativi, con particolare riferimento all'orientamento al cambiamento, ai quali corrispondono i parametri di misurazione a fianco di ognuno riportato:

<b>PARAMETRO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
MINIMO (0,05) BASSO (0,10) MEDIO (0,20) ALTO (0,30)	Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro
MINIMO (0,05) BASSO (0,10) MEDIO (0,20) ALTO (0,30)	Orientamento al risultato
MINIMO (0,05) BASSO (0,10) MEDIO (0,20) ALTO (0,30)	Relazione con il cliente interno/esterno
MINIMO (0,05) BASSO (0,10) MEDIO (0,20) ALTO (0,30)	Problem Solving – Lavoro di gruppo

L'attribuzione del suddetto parametro è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata ad ogni dipendente entro e non oltre il 15° giorno del mese di marzo 2021, con riferimento all'anno precedente.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

La quota di fondo in questione è suddivisa come di seguito indicato:

quota 1), pari al 90% della quota di fondo, è destinata alla corresponsione del compenso secondo i parametri indicati da 1.0 a 0.25 in base alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa, ove il parametro 1.5 è equiparato ad 1.0;

quota 2), il restante importo, pari al 10% della quota di fondo, è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale destinatario del parametro pari a 1.5, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nonché per una percentuale limitata di destinatari, non superiore al 60% del personale assegnato.

quota 3), gli eventuali residui saranno suddivisi in parti uguali, tra i destinatari dei parametri 1 e 1.5. Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, ultrattivato dalla disciplina contrattuale vigente, e dalla normativa in vigore deve rispettare i seguenti principi:

- a) comunicazione degli obiettivi e target da conseguire, nonché della prestazione individuale attesa e dei relativi criteri di valutazione;
  - b) incontri periodici di misurazione e monitoraggio delle attività di team, durante i quali si devono evidenziare, anche in modo tracciato sulla base di dati e fatti, prestazioni lavorative insoddisfacenti, tali da determinare l'attribuzione di un parametro inferiore ad 1, al fine di consentire opportuni comportamenti correttivi nel successivo periodo di monitoraggio;
  - c) motivazione della valutazione dei risultati conseguiti e verifica finale congiunta con il valutato.
- Le risultanze della valutazione sono oggetto di informazione con le OO.SS.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

In caso di attribuzione di un parametro uguale a 1, il valutato ha la possibilità di inoltrare al dirigente valutatore la richiesta di revisione motivata per l'eventuale ottenimento di un riesame mirato al parametro pari a 1,5, da riconoscere entro i limiti della percentuale massima definita dalla contrattazione territoriale decentrata.

### **ART. 3 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO**

l'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario, detratto dal fondo come da indicazioni fornite dall'ARAN e dal MEF (Ufficio IGOP) già dall'annualità 2019, è pari ad €. 7.000,00.

Tale importo costituisce dal 2019 l'importo annuo massimo spendibile per straordinario, in virtù del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d. lgs 75/2017.

A ciascun dipendente è consentito un numero massimo di ore di straordinario pari a n. 90 ore pro capite annue. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse. Il Direttore e/o il responsabile dell'unità funzionale, in base alle motivazioni che legittimano o, comunque, giustificano il ricorso allo straordinario, in relazione alle esigenze di servizio, dispone l'autorizzazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito conto di budget dell'Ente come sopra indicato.

#### **ART. 4 – GESTIONE DEI RESIDUI**

Per l'anno 2020 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, oltre alle risorse derivanti da economie delle voci stipendiali, indennità ente a carico fondo per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, e trattenute operate sulle malattie ex lege n° 113/2008, confluiscono, su base annua in una unica quota ad incremento della quota pari al 90%, ovvero quota a) di fondo utilizzata per il finanziamento del coefficiente di merito partecipativo individuale.

#### **ART. 5 – RISORSE VARIABILI**

Per l'anno 2020 eventuali risorse variabili alimenteranno una tantum il fondo di cui alla presente ipotesi. Le parti concordano di redistribuire tale quota secondo i parametri definiti al precedente art. 4

I compensi di cui al presente Titolo IV, saranno corrisposti al personale previa verifica del grado di realizzazione degli obiettivi e più precisamente:

- 50% entro la fine del mese di giugno 2021;
- 45% nel mese di novembre 2021;
- la restante quota dopo l'ottenimento del documento di validazione della Performance da parte dell'OIV di appartenenza.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

<b>LIVELLO ECONOMICO</b>	<b>PARAMETRO</b>
C5	170,00
C4	170,00
C3	154,70
C2	138,55
C1	138,55
B3	115,00
B2	115,00
B1	110,00